

(logo for SHK og RLTN)

Vejledning om
udmøntning af trepartsmidlerne
til kompetenceudvikling
på RLTN's område

November 2008

Indledning

I forbindelse med trepartsaftalerne i 2007 blev der afsat et engangsbeløb på 118 mio. kr. til at fremme og understøtte regionernes kompetenceudviklingsindsats. Beløbet er et supplement til den indsats, som i øvrigt finder sted i regionerne.

RLTN og Sundhedskartellet har ved overenskomstforhandlingerne i 2008 aftalt, hvordan midlerne skal udmøntes i regionerne i ”Protokollat vedrørende udmøntning af trepartsmidlerne til kompetenceudvikling”, jf. bilag 1.

Parterne har desuden aftalt at udarbejde denne fælles vejledning om udmøntningen af midlerne. Vejledningen indeholder blandt andet en beskrivelse af:

- Hvem aftalen gælder for
- Hvordan midlerne udmøntes i den enkelte region
- Hvordan de lokale beslutningsfora og det koordinerende forum i regionen sammensættes
- Hvilke opgaver de lokale beslutningsfora og det koordinerende forum kan/skal varetage

Derudover indeholder vejledningen en oversigt over fordelingen af midler i den enkelte region for hvert år pr. hovedorganisationsområde, jf. bilag 2.

Hvem er omfattet af aftalen?

Aftalen gælder for alle ansatte indenfor RLTN's forhandlingsområde

Aftalen omfatter også ansatte ved de selvejende institutioner, som regionerne indgår driftsaftaler med for at opfylde de forpligtelser, som regionerne er pålagt i lovgivningen, medmindre der på institutionen er aftalt andet overenskomstgrundlag/aftalegrundlag.

Aftalen omfatter dog ikke ansatte, som falder uden for overenskomster og aftaler indgået af en organisation, der har tilsluttet sig enten LO, AC eller FTF.

Det betyder, at fx journalister og medarbejdere på individuel kontrakt, der ikke er ansat på overenskomst, ikke er omfattet.

Midlerne skal fremme og understøtte kompetenceudviklingsindsatsen

Formålet med trepartsmidlerne til kompetenceudvikling på de regionale arbejdspladser er at fremme og understøtte regionernes kompetenceudviklingsindsats. Trepartsmidlerne er et supplement til de kompetenceudviklingsaktiviteter, der i øvrigt finder sted i regionerne.

Midlerne kan anvendes fra den 1. april 2008. Den 30. juni 2011 ophører aftalen. Alle midler skal senest være aftalt anvendt den 30. juni 2011. Det betyder, at konkrete aktiviteter ikke nødvendigvis skal være gennemført på dette tidspunkt, men at det senest den 30. juni 2011 lokalt skal være aftalt, hvordan midlerne anvendes.

Det anbefales dog, at midlerne er brugt, når aftalen ophører den 30. juni 2011. Derfor anbefales det også, at de lokale beslutningsfora agerer fremadrettet i forbindelse med disponeringen af midler.

Midler er fordelt på hovedorganisationsområderne

Som led i aftalen er der afsat i alt 118 mio. kr. til at fremme og understøtte kompetenceudviklingen i regionerne i perioden 2008-2011. Det er aftalt, at midlerne deles op i tre hovedorganisationspuljer. Ca. 32 mio. kr. til AC-området, ca. 42,7 mio. kr. til LO-området og ca. 43,3 mio. kr. til FTF-området.

I bilag 2 "Oversigt over midler til rådighed pr. år i regionerne" fremgår det, hvor mange midler der er til rådighed pr. år i hver region på hvert af de tre hovedorganisationsområder i perioden 2008-2011.

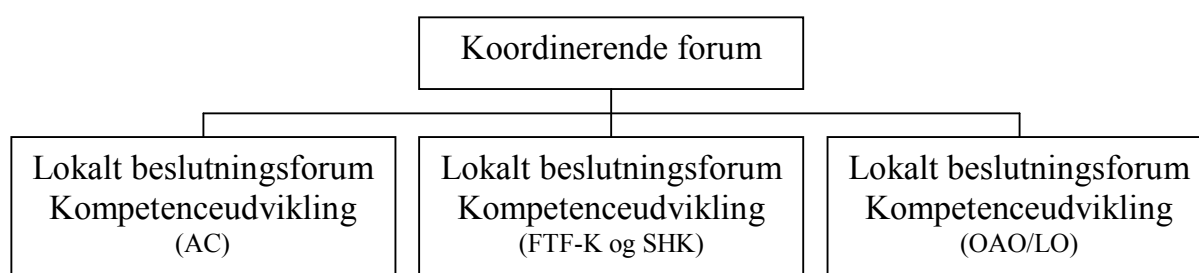
Midlerne kan disponeres fremadrettet (men ikke anvendes forlods med mindre andet aftales) i overensstemmelse med, hvor mange midler, der er til rådighed pr. år på det enkelte hovedorganisationsområde i den enkelte region.

Midler der ikke anvendes i det første år overføres til andet år og midler, der ikke anvendes andet år overføres til tredje år.

Organisationsmodel for udmøntning af midlerne i den enkelte region

I hver region etableres tre beslutningsfora samt et koordinerende forum, der varetager beslutninger om udmøntning af trepartsmidler til kompetenceudvikling.

Der etableres et beslutningsforum for hvert hovedorganisationsområde, dvs. et forum for AC, et forum for FTF (FTF-K og SHK) og et forum for LO (OAO/LO):



Regionen tager initiativ til etableringen af det koordinerende forum og de tre lokale beslutningsfora. Regionen yder derudover sekretariatsbistand i form af fx mødelokaler, mødeindkaldelser, modtagelse af ansøgninger, administration af godkendte ansøgninger herunder udbetaling af bevilgede beløb samt økonomistyring af forbruget.

Etablering af 3 lokale beslutningsfora

De lokale beslutningsfora har til hovedopgave at træffe beslutninger vedrørende trepartsmidlerne til kompetenceudvikling indenfor det pågældende hovedorganisationsområde.

Der etableres tre beslutningsfora i alle regioner; et for AC-området, et for OAO/LO-området og et for FTF-K/SHK-området.

Dansk Socialrådgiverforening har i denne sammenhæng valgt at være en del af OAO/LO-området. Det lokale FTF beslutningsforum omfatter både FTF-K-organisationer og SHK-organisationer.

Det enkelte beslutningsforum har kompetencen til at træffe beslutning om, hvordan midlerne anvendes. Alle beslutninger træffes i enighed.

Et beslutningsforum består af ledelsesrepræsentanter og medarbejderrepræsentanter.

Medarbejderrepræsentanterne optræder samlet som én part og ledelsesrepræsentanterne optræder samlet som én part.

Det skal understreges, at medarbejderrepræsentanterne i de tre beslutningsfora repræsenterer alle medarbejdere inden for det pågældende hovedorganisationsområde.

Medarbejderrepræsentanterne i de tre beslutningsfora udpeges blandt de ansatte (herunder ansatte på orlov) på de enkelte hovedorganisationsområder og/eller andre lokale repræsentanter for de forhandlingsberettigede organisationer med tilknytning til regionen.

Fordelingen og antallet af medarbejderrepræsentanter er aftalt centralt og er som følger:

- På AC-området vælges 2-3 medarbejderrepræsentanter af og blandt de lokalt ansatte AC'ere.
- På OAO/LO-området er det de lokale organisationer, der afgør antallet af deltagere i det lokale beslutningsforum samt hvilke organisationer, der skal sidde på pladserne. Udpegningen sker efter gældende praksis i OAO.
- På FTF's område er det besluttet, at SHK udpeger 3 repræsentanter og FTF-K udpeger 1 repræsentant.

Ledelsens repræsentation i de lokale beslutningsfora besluttet i den enkelte region.

Opgaver for de lokale beslutningsfora

Beslutning om fordelingen af midler samt den konkrete anvendelse af midler til

kompetenceudviklingsaktiviteter træffes i enighed i hvert af de tre beslutningsfora på baggrund af ansøgninger.

Det kan være relevant at drøfte sammenhængen mellem en ansøgning om midler, medarbejderudviklingssamtaler, udviklingsplaner samt evt. realkompetencevurdering. Således er medarbejderudviklingssamtaler og individuelle udviklingsplaner for de overenskomstgrupper, hvor det er aftalt, et naturligt udgangspunkt for en ansøgning om midler til kompetenceudviklingsaktiviteter. Der forudsættes individuelle udviklingsplaner på de overenskomstområder, hvor det er aftalt.

Midlerne kan også anvendes til tværgående kompetenceudviklingsaktiviteter på tværs af hovedorganisationsområderne, hvis der lokalt opnås enighed om det. Det kan fx være kompetencegivende aktiviteter, som omfatter alle på én bestemt arbejdsplads/institution. Da beslutning om en sådan aktivitet vil ske på tværs af de lokale beslutningsfora anbefales det, at sådanne aktiviteter drøftes i det koordinerende forum.

Det koordinerende forum

I hver region skal der etableres et fælles koordinerende forum. Dette forum består af medlemmer fra de lokale beslutningsfora for henholdsvis OAO-området, FTF-K/SHK-området og AC-området.

Beslutninger i det koordinerende forum skal træffes i enighed. Medarbejderrepræsentanterne optræder samlet som én part og ledelsesrepræsentanterne optræder samlet som én part.

Det koordinerende forum skal træffe beslutning om styringen af midlerne til kompetenceudvikling i den enkelte region. I den sammenhæng kan det bl.a. være relevant at overveje nedenstående:

- Hvordan formidles information om, at der er midler til kompetenceudvikling
- Procedure for ansøgning
 - Ansøgere (den enkelte medarbejder, grupper, arbejdspladser mv.)
 - Tidsfrister, modtagelse og godkendelse af ansøgning, indholdskrav (fx protokollatets punkt 7 vedr. konkret uddannelsesaktivitet og 8 vedr. specifikation af udgifter på ansøgningen), TR's rolle, lederens rolle mv.
- Procedure for sagsbehandling og indstilling

- Særlige prioriteringer både indenfor og på tværs af hovedorganisationsudvalgene.
- Hvordan medarbejderudviklingssamtaler og individuelle udviklingsplaner kan munde ud i en ansøgning.

- Administration
 - Økonomistyring af puljerne, oversigt til de lokale beslutningsfora om forbrug, udbetaling (før/efter), vikarudgifter og dokumentation af denne.

- Procedure for opfølgning og evaluering.

Derudover er det koordinerende forum et godt forum for strategisk tænkning og erfaringsudveksling mellem de tre beslutningsfora. Den strategiske tænkning kan bl.a. være aktiviteter, der sker på tværs af hovedorganisationerne. Aktiviteten kunne fx tage udgangspunkt i arbejdspladsen, hvor der ofte er medarbejdere fra forskellige hovedorganisationer.

Endvidere anbefales det, at det koordinerende forum holder sig orienteret om beslutninger og drøftelser vedrørende kompetenceudvikling i øvrigt i regionen, fx drøftelser i MED-udvalgene.

Hvilke kompetenceudviklingsaktiviteter kan midlerne anvendes til?

Midlerne skal fortrinsvis anvendes til kompetencegivende kurser/efter- og videreuddannelser hos anerkendte udbydere.

Ved anerkendte udbydere forstås i denne sammenhæng, at det omhandler tilbud om uddannelser, der er omfattet af lovgivning. Midlerne kan dog også anvendes til andre relevante kurser og uddannelser hos anerkendte udbydere, som regionen og en (lokal) repræsentant fra den forhandlingsberettigede organisation kan blive enige om.

Hvilke udgifter kan dækkes af midlerne?

Midlerne kan anvendes til betaling af kursusafgifter, materialer, transport- og opholdsudgifter m.v.

I konkrete tilfælde kan midlerne anvendes til hel eller delvis finansiering af vikarudgifter. I så fald skal udgifterne specificeres på ansøgningen og efterfølgende dokumenteres.

Det specificeres på ansøgningen, hvilke af ovenstående udgifter, der ansøges om midler til, herunder beløbets størrelse.

Evaluering

Medio 2010 evaluerer Danske Regioner og Sundhedskartellet erfaringerne med den i protokollatet beskrevne model for udmøntningen af trepartsmidlerne til kompetenceudvikling.

Bilag

Bilag 1: Protokollat vedrørende udmøntning af trepartsmidlerne til kompetenceudvikling

Bilag 2: Oversigt over midler til rådighed pr. år i regionerne